

**PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y MODERNIZACIÓN LABORAL
(DR-0134)**

RESUMEN EJECUTIVO

Prestatario y garante:	Gobierno de la República Dominicana			
Organismo ejecutor:	Secretaría de Estado de Trabajo (SET)			
Monto y fuente:	IDB:	(OC/	US\$	16,9 millones
	Local:	100% IFF)	US\$	4,2 millones
	Total:		US\$	21,1 millones
Plazos y condiciones financieras:	Plazo de Amortización:	25		Años
	Período de Desembolso:	4,5		Años
	Tipo de Interés:	variable		
	Inspección y vigilancia:	1		%
	Comisión de crédito:	0.75		%
Objetivo:	<p>El objetivo principal del programa es aumentar las posibilidades de empleo de la población de menores ingresos. El programa potenciará las posibilidades de acceso al mercado de trabajo a través de acciones de capacitación y orientación laboral y modernización del marco regulatorio laboral dominicano. Los objetivos específicos son los siguientes: (i) aumentar la empleabilidad de los beneficiarios adecuando la oferta de capacitación y la demanda de mano de obra por parte del sector empleador; (ii) evaluar la efectividad de distintos programas de empleo y capacitación; (iii) establecer una base de diálogo permanente entorno a las políticas de modernización del mercado laboral; y, (iv) fortalecer a la SET para que aumente la efectividad de sus políticas y programas.</p>			
Descripción:	<p>El mercado laboral dominicano se encuentra caracterizado por una baja participación, desempleo de corta duración y con redes de búsqueda altamente informales. El objetivo principal del proyecto, aumentar la empleabilidad de sus beneficiarios, se concretizará en la medida que la SET y los servicios de empleo y capacitación que esta coordina sean más efectivos, articulando la oferta y demanda laboral de manera más eficiente.</p> <p>El programa se orienta a una población objetivo distinta a la atendida actualmente por la oferta tradicional. Los beneficiarios se concentran en los deciles inferiores de ingresos y en personas con</p>			

un nivel educativo menor al secundario, con especial énfasis en mujeres jóvenes. Esta población padece problemas particulares de inserción y no existe ningún tipo de programa que focalice su atención en ellos. En relación a la prestación de servicios se pretende introducir acciones que ayuden a una más rápida inserción laboral; esto junto al aumento de la cobertura de estos servicios permitirá establecer redes formales de articulación entre oferta y demanda laboral. En cuanto a las acciones de capacitación laboral se pretende introducir mecanismos de prestación de servicios de capacitación orientados a la demanda del sector empleador.

Para la SET el proyecto constituye una oportunidad importante para desempeñar una función más activa en la formulación de las políticas de capacitación, modernización de las normas laborales y estimulación del empleo y así forjar vínculos más sólidos con empleadores y trabajadores en temas de empleo y competitividad. Los proveedores de capacitación competirán por fondos con criterios transparentes que vinculen la oferta a la demanda, ajustando la prestación a criterios de costo-eficiencia y la relevancia de los cursos a las demandas del sector. Para el Banco el proyecto representa la oportunidad de poder establecer recomendaciones de política pública acerca del funcionamiento eficiente del sector de capacitación. Dichas recomendaciones estarán basadas en resultados empíricos, cabalmente demostrados al final del programa.

El programa se estructura en los siguientes componentes: (i) componente de capacitación y orientación laboral (US\$14,1 millones); (ii) componente de modernización laboral (US\$0,3 millones); y (iii) de fortalecimiento institucional (US\$4,7 millones).

Relación del proyecto con la estrategia sectorial y de país del Banco:

Este programa es consistente con las estrategias Nacional y del Banco (GN-1958-1). La estrategia de desarrollo del gobierno se concentra básicamente en: (i) mantener la estabilidad macroeconómica; (ii) reactivar los sectores productivos; y (iii) aumentar la equidad social. El programa se enmarca dentro de la estrategia del gobierno en cuanto al aumento de la equidad social, potenciar el capital humano y facilitar su inserción laboral.

La estrategia del Banco para el sector de capacitación laboral (CP-1637) identifica dentro de sus principios generales la inclusión de grupos vulnerables a las acciones de capacitación. A su vez, el programa refuerza la necesidad de evaluar distintas alternativas y programas de manera de poder inducir cambios a la oferta existente y fomentar la ampliación de aquellas iniciativas con mayor impacto y costo-eficiencia.

Revisión ambiental/social:

El CESI recomendó que el análisis de impacto social fuera una parte integral del desarrollo del proyecto e identificó en su reunión del 10 de mayo que los llamados a licitación de los cursos de

capacitación y pasantías incluya aspectos ambientales y de normas de seguridad e higiene laboral de acuerdo a las normas internacionales. Dichos aspectos se incluyen en la Guía Técnica y Operativa del Programa .

Beneficios:

El trabajo es el activo fundamental de los grupos más pobres de la población. En la medida en que la estructura de la demanda de trabajo origina muy bajos retornos para los trabajadores más desaventajados, tanto el desempleo como la salida de la fuerza de trabajo afectan a los grupos de menores ingresos. En este sentido, la no-utilización de fuerza de trabajo es uno de los problemas fundamentales que una estrategia de superación de la pobreza tiene que enfrentar. Si bien las tasas de desempleo general y juvenil de la República Dominicana son similares al promedio de la región, la tasa de participación en la fuerza de trabajo es muy baja. Como consecuencia, las tasas de no-empleo superan ampliamente a la de países de condiciones similares.

El impacto del programa depende de la forma en que las acciones a desarrollar, tales como cursos de capacitación de corta duración y mejoras en los servicios de orientación e intermediación laboral, alteran la estructura de incentivos y restricciones que estos grupos enfrentan y que resultan en situaciones de no-empleo. Se espera que los beneficiarios experimenten períodos más cortos de desempleo, duración del empleo más larga y mayores salarios.

Riesgos:

Sostenibilidad institucional y financiera. El programa pretende establecer un mecanismo nuevo de prestación de servicios de capacitación, que además atiende a una población objetivo distinta a la que hoy día es atendida. La continuidad de las actividades del programa dependerá de que éste logre generar consenso entre los actores del sector sobre la necesidad de cambios en la estructura del financiamiento y en la forma de provisión. El proyecto contempla evaluaciones independientes de impacto de manera de poder alimentar un proceso de diálogo de políticas con el sector de capacitación. Los resultados de las evaluaciones no sólo permitirán conocer el impacto del programa. Dichos resultados serán un caso de estudio importante en el proceso de diálogo acerca de mejoras y reformas del sistema de capacitación y empleo. La SET será el ente coordinador de dicho diálogo y participarán los actores principales del sistema (i) sector privado, (ii) proveedores privados, (iii) proveedores públicos (INFOTEP, institutos técnicos), entre otros.

Capacidad Institucional de Ejecución. El ejecutor, la SET, no ha ejecutado en el pasado ningún programa de esta envergadura, y por ello se necesita proveer apoyo a ésta para que pueda familiarizarse con los procedimientos del Banco. Para fortalecer la capacidad de ejecución se han previsto una serie de acciones, algunas dicen relación con el diseño y dimensionamiento del

programa, otras con el acompañamiento durante la ejecución. El dimensionamiento del programa se ha ajustado para poder aumentar la viabilidad de ejecución del mismo. Asimismo el diseño del programa contempla talleres de entrenamiento práctico en ejecución de proyectos. El equipo conjuntamente con consultores internacionales proveerá entrenamiento a la SET de manera que pueda iniciar las acciones del programa. Las acciones de fortalecimiento son de varios tipos. Durante los primeros tres meses del programa se realizará entrenamiento práctico específico a la ejecución del programa. Durante los siguientes quince meses se desarrollarán tareas de fortalecimiento institucional que reforzarán la capacidad de la SET de trazar políticas, elaborar diagnósticos y en general poder establecer un diálogo de políticas permanente con los actores principales del mercado laboral.

Claúsulas contractuales especiales:

Condiciones previas al primer desembolso

- (a) evidencia de que se haya constituido la UTE, dotada del personal previamente acordado con el Banco, (par. 3.20, cuadro III-2)
- (b) se presente a visto bueno del Banco el formulario de registro y selección de beneficiarios (par. 3.20, cuadro III-2)
- (c) se presente a visto bueno del Banco los términos de referencia para la evaluación externa de las acciones de capacitación y orientación laboral, y el pliego licitatorio para la contratación de la evaluación externa.
- (d) evidencia que la consultoría para el diseño del software para el procesamiento de datos fue realizada, (par. 3.20, cuadro III-2)
- (e) evidencia de la realización de la campaña de divulgación del componente de capacitación y modernización del programa. (par. 3.20, cuadro III-2)

Reducción de la pobreza y clasificación social:

Esta operación califica como un proyecto orientado a la reducción de la pobreza y equidad social, como se describe en los objetivos claves para la actividad del banco contenidos en el informe sobre el octavo aumento general de recursos.

Excepciones a la política del Banco:

N/A

Adquisiciones:

El programa no prevé la construcción de obras civiles. Se utilizarán los procedimientos del Banco para la adquisición de bienes y servicios asociados, la contratación de servicios de consultorías y la contratación de los cursos. Con el propósito de agilizar su ejecución y tomando en cuenta las características de los cursos a contratar, se recomienda: (i) realizar licitación pública internacional en los casos de contratos de cursos superiores a US\$350 mil y las adquisiciones de bienes por un monto superior a US\$200 mil; (ii) contar con la aprobación previa del Banco sólo

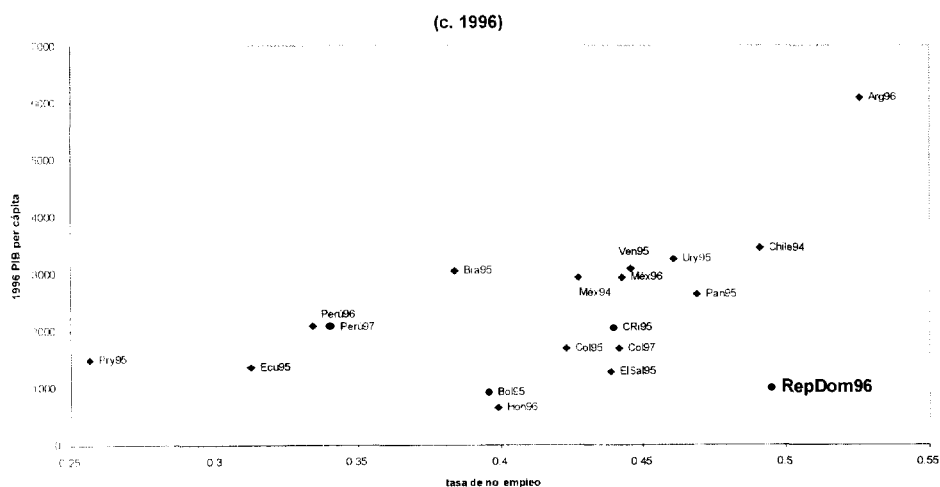
para los contratos de cursos superiores a US\$300 mil, las contrataciones de servicios por un monto superior a US\$25 mil para consultores individuales y US\$100 mil para firmas consultoras y las adquisiciones de bienes y servicios asociados por un monto superior a US\$200 mil. Los documentos relevantes de los procesos por debajo de los montos indicados se revisarán por muestreo ex-post. Independientemente de estas disposiciones y tomando en consideración que es la primera vez que se ejecuta este tipo de programa en el país, se recomienda que el Banco revise la documentación relativa a los primeros procesos licitatorios correspondientes a cada una de las categorías previamente señaladas.

I. MARCO DE REFERENCIA

A. El mercado laboral dominicano

- 1.1 Desde 1990, las autoridades dominicanas han hecho grandes esfuerzos para estabilizar la economía. Específicamente, se han fortalecido las finanzas públicas, se ha controlado la expansión del crédito y los aumentos indiscriminados de salarios, se han reducido las distorsiones cambiarias, financieras y de precios, se ha abierto la economía y se han normalizado las relaciones financieras del país con los acreedores externos. En parte como consecuencia de estos ajustes, durante 1996 y 1997 el país registró una de las economías de más rápido crecimiento en la región.
- 1.2 Sin embargo, la República Dominicana aún exhibe un PIB per cápita relativamente bajo, lo cual afecta fuertemente los niveles de bienestar de la población. En 1996 cerca de 56% de las familias eran pobres, y el 19% eran indigentes. Dado que el trabajo es el principal activo de los pobres, el aumento del empleo y de la productividad son cruciales en cualquier esfuerzo de reducción de pobreza.
- 1.3 La eficacia de las políticas vinculadas al mercado de trabajo se ve limitada si los pobres no logran utilizar su trabajo, sea por un alto desempleo o por una baja participación. Este es el caso en la República Dominicana donde una muy baja proporción de la población en edad de trabajar tiene un empleo. De hecho, la tasa de no empleo del país es una de las más altas de América Latina (Gráfica I-1) ^{1/}. Aún peor, este problema se concentra en la población más pobre. El último quintil denota una tasa de 63% de no empleo, mientras que los dos primeros quintiles de ingreso tienen una tasa promedio de 40%. Dos características del mercado laboral producen tasas de no empleo altas: (i) un nivel de desempleo moderado pero altamente concentrado y (ii) una muy baja tasa de participación en la fuerza de trabajo.

Gráfico I -1: Tasas de no-empleo en América Latina y el Caribe



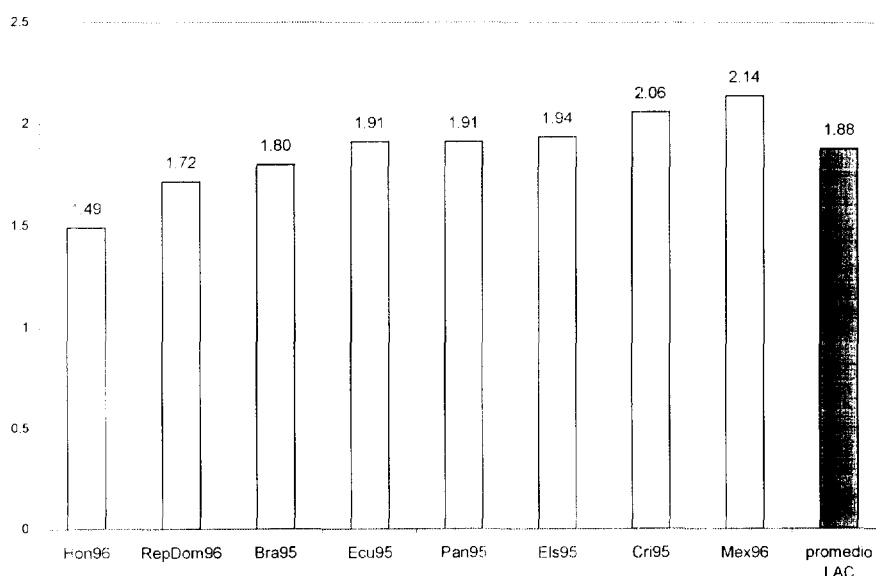
Fuente: OCE/BID basándose en datos de Encuestas de Hogares.

^{1/} La tasa de no empleo mide tanto el efecto de la inactividad como el del desempleo. La inactividad ha explicado una parte creciente del no empleo en países industrializados, especialmente para trabajadores poco calificados. Ver A.E. Green (1996) para una discusión del no empleo en los países Europeas. Murphy y Topel (1997) en su análisis de la inactividad en los Estados Unidos observan que la mayor parte del aumento en el no empleo entre los trabajadores menos calificados se explica por la inactividad, no por el desempleo.

1. Características del desempleo

- 1.4 El país se caracteriza por tasas de desempleo similares en nivel al promedio regional y de una baja duración. La tasa de desempleo era 6,5% en Abril, 1997, y el 82% de los desempleados habían estado desempleados por menos de tres meses. El desempleo juvenil es más alto que el desempleo total; sin embargo, esta diferencia es menor al promedio de la región. La tasa de desempleo juvenil sobre desempleo total en la República Dominicana es de 1.7 mientras que la región denota una tasa de 1.9. Esto parece indicar que el desempleo juvenil no es un problema significativo en el mercado laboral dominicano y que las tasas más altas se deben a los problemas comunes de inserción juvenil derivados de la falta de experiencia laboral y en técnicas de búsqueda.

Gráfico I-2: Desempleo juvenil / desempleo total en LAC



Fuente: OCE/BID basándose en datos de Encuestas de Hogares.

- 1.5 Por otra parte, la duración promedio de los episodios de desempleo es muy corta, incluso en comparación con otros países en América Latina. En casi la mitad de los casos (45 %) el periodo de desocupación dura menos de un mes, y el 80% de los episodios terminan antes de 3 meses. La situación es muy similar para la población pobre. Los únicos que experimentan una duración del desempleo más larga son aquellas personas en los dos extremos de escolaridad, es decir, los analfabetos y las personas con educación superior.
- 1.6 La breve duración del desempleo indica un mercado de trabajo caracterizado por un alto ritmo de creación y destrucción de empleos. El pequeño porcentaje de desocupados que han estado sin trabajo por un periodo mayor a seis meses sugiere que hay una alta movilidad en el mercado de trabajo. Sin embargo, la baja tasa de participación puede indicar que hay un flujo importante y frecuente del desempleo a la inactividad, donde los desocupados que han estado sin trabajo por un tiempo detienen su búsqueda y salen de la fuerza laboral.
- 1.7 Es importante destacar que el desempleo se concentra en poblaciones específicas. Aún cuando la tasa de desempleo juvenil es moderada, el número absoluto de

jóvenes desocupados es grande debido a la estructura demográfica del país: la mitad de los desempleados tienen menos de 25 años. Además, la tasa de desempleo femenina es más que el doble que la masculina, y el desempleo entre la población joven femenina es aún más alto, alcanzando tasas de 20 por ciento. Como resultado, aún cuando las mujeres jóvenes tienen una tasa de participación muy baja, conforman una cuarta parte de todos los desocupados. El desempleo también se concentra en la población más pobre. Los cuatro deciles más pobres representan más de la mitad de todos los desempleados.

2. El fenómeno de la baja participación

- 1.8 El factor crítico del problema del no empleo es una muy baja participación en el mercado laboral. La tasa de participación de la República Dominicana es la más baja de la región; aún por debajo de las de países con mayor proporción de población de más de 60 años (Argentina y Uruguay) y de países que reciben niveles comparables de remesas (El Salvador). Al igual que el desempleo, la baja participación tiene una importante dimensión de género. La tasa de participación de la población femenina (33%) es baja, especialmente entre las jóvenes (26%), y muy baja en los dos deciles más pobres (19%).
- 1.9 Hay una porción significativa de la población en edad de trabajar que no trabaja, pero reporta estar dispuesta y disponible para trabajar. Este grupo está incluido en la definición oficial de desempleo, explicando las altas tasas de desempleo que normalmente se reportan en el país. Estos trabajadores “desalentados” ^{2/} han deprimido la tasa de participación en el mercado laboral y son un factor determinante de la alta tasa de no empleo.
- 1.10 Este grupo da cuenta de un 5% de la población en edad de trabajar. La mayor parte de este grupo son mujeres (68 %), y casi un tercio son mujeres sin educación básica completa. La población pobre está desproporcionadamente representada en la categoría de los desalentados (60%). Dentro de la población pobre desalentada, los jóvenes conforman la mitad, y al interior de estos, la mayoría es femenina.

B. Factores asociados a la baja utilización del capital humano

- 1.11 Tanto la oferta como la demanda laboral contribuyen a este dilema de baja participación. Por el lado de la oferta, un desarrollo insuficiente de capital humano y una muy baja productividad contrastan con salarios de reserva artificialmente inflados por un alto nivel de remesas como fuente de ingresos. Por el lado de la demanda, es plausible que la legislación laboral cree incertidumbre para las empresas formales en la contratación y el despido de trabajadores, reduciendo de ese modo la demanda de empleo.
- 1.12 **Bajo nivel educativo.** La población en edad de trabajar (PET) exhibe un bajo nivel de capital humano: la tasa de analfabetismo es cercana al 18 por ciento, y la tasa neta de escolarización secundaria es no más del 20 por ciento. Las deficiencias del sistema educativo producen una mano de obra poco calificada para responder a las demandas de un mercado laboral dinámico. Los avances recientes en el sistema educativo no

^{2/} Gregory 1998 argumenta que el mercado laboral es muy eficiente dada la corta duración del desempleo, y el hecho que los trabajadores del sector informal reciben ingresos similares a los del sector formal con los mismos niveles de educación. También observa que el número de empleados domésticos parece estar disminuyendo y que sus sueldos están subiendo. Por otra parte, no hay concentración de ingresos alrededor de los salarios mínimos en el sector formal, sugiriendo que éstos no son restrictivos al equilibrio del mercado.

benefician directamente a la población que ya ha egresado del sistema. Por lo tanto, otras estrategias complementarias son necesarias para aumentar el capital humano de la población de edad de trabajar. Casi la mitad de la PET no ha terminado sus estudios primarios, y este porcentaje es mayor (60%) en la PET más pobre. Las tasas de participación aumentan con el nivel educativo, especialmente entre la población femenina. De igual forma, hay una relación entre la población desalentada y la baja formación de capital humano. Al interior de los desalentados, los que respondieron que no buscaban trabajo porque pensaban que no lo encontrarían, tienen el más bajo nivel de escolaridad.

- 1.13 **Impacto de las remesas.** Se estima que en 1995 las remesas fueron entre US\$795 millones a US\$1.14 miles de millones, representando entre 7 y 10 por ciento del PIB. Estas transferencias son una importante fuente de ingresos para los hogares. La remesa mensual promedio por hogar recibida fue de \$RD 2,527, un monto que excede cualquier salario mínimo mensual. Las remesas componen en promedio un 40 por ciento del ingreso total de los hogares que las reciben.

Cuadro I-3 : Relación entre las remesas y la condición laboral

	Tasa de participación		Tasa de desempleo		Desalentados como % de la PET	
	Total	40% más pobre	Total	40% más pobre	Total	40% más pobre
Tasa promedio	56	48	7	11	5	8
Remesas como % del ingreso total del hogar						
0	58	49	7	11	5	8
>0 a <5	67	58*	5	6*	2	6*
5 a <10	63	60	4	4*	5	6
10 a <25	59	54	7	8	5	6
25 a <50	50	39	6	7	4	7
50 a <75	41	30	14	27	11	21
75 a 100	12	13	49	74*	12	13

Nota: PET es entre 15 y 64 años. * contiene insuficiente observaciones para ser representativa.

Fuente: Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo (2/96).

- 1.14 Nuestros análisis econométricos indican una correlación negativa entre la participación laboral y el recibo de remesas en el hogar. Cada punto porcentual adicional de remesas (medida como una proporción del ingreso total del hogar) está asociado con una disminución de participación de 0.44. Para el hogar promedio, con una tasa de participación de 58%, la participación disminuiría a 54% si las remesas contribuyen un 10% al ingreso total. Considerando que, de los hogares que las reciben, las remesas constituyen en promedio casi 40% del ingreso total del hogar, los hogares que reciben remesas registran una tasa de participación casi 18 puntos por debajo del promedio.
- 1.15 **Rigidez del marco regulatorio.** Por el lado de la demanda de trabajo, las empresas enfrentan altos costos de generación de empleo, asociados a altos e inciertos costos de despido, los cuales inhiben la flexibilidad del mercado laboral. A su vez, los costos de extensión de la jornada laboral son relativamente bajos permitiendo a las empresas ajustar la producción aumentando horas y no puestos de trabajo. Esto

implica una baja generación de empleos en períodos de expansión. Además, parece existir la práctica de una parte de las empresas formales de despedir y recontratar anualmente a sus trabajadores para evitar la acumulación de pagos laborales. Esta práctica se evidencia especialmente entre las empresas en la zona franca, las cuales están expuestas a las variaciones de la demanda internacional. De acuerdo a un estudio sobre el régimen de despidos en la República Dominicana, aproximadamente un 60 por ciento de las empresas de este sector incurrirían en este tipo de práctica. La rotación de personal en este sector es sustancialmente mayor que en el resto de la economía. ^{3/}

C. La oferta de servicios laborales

- 1.16 Las evaluaciones realizadas durante la preparación del proyecto ^{4/} demuestran que la oferta de capacitación existente atiende a un grupo objetivo específico y bajo un esquema de prestación no particularmente orientado a la demanda.
- 1.17 **Capacitación.** Los estudios muestran que las instituciones planifican y dimensionan sus programas de manera tradicional, centrándose en contenidos pedagógicos y no en su relevancia en el mercado. La mayoría de las instituciones visitadas no tiene contactos sistemáticos con las empresas, más vale se trata de una relación esporádica. Cerca del 80% de los egresados reportaron que no han tenido ninguna pasantía como parte de sus estudios. Los beneficiarios de dicha oferta tienden a ser hombres con un nivel educativo mayor al secundario. Más del 60% de la matrícula son hombres y más del 50% tenían educación técnica secundaria. Solo 25% de la oferta atiende a jóvenes en edad escolar que no van a la escuela.
- 1.18 Los datos indican que aquella población que elige capacitarse tiene una baja probabilidad de no participar en el mercado de trabajo. El 85% de los egresados estaba buscando trabajo. Sin embargo, el tipo de capacitación recibida pareciera no aumentar las probabilidades de empleo de estos jóvenes, ya que el 30% de los encuestados se encontraba desempleado. La duración de los episodios de desempleo para los egresados es similar al mercado laboral. A más del 50% de los egresados les llevó un mes y al 87% de uno a tres meses.
- 1.19 **Orientación laboral** A pesar que la oferta de servicios de capacitación es relativamente amplia, la falta de otros mecanismos de inserción laboral es evidente. Las encuestas de hogares muestran que la mayoría de los canales de búsqueda para los desempleados son los canales informales. Los estudios de seguimiento de egresados de los cursos de capacitación muestran la misma deficiencia. La forma más común de buscar trabajo que reportan los egresados es a través de contactos personales y parientes.
- 1.20 El programa se orienta a una población objetivo distinta a la atendida hoy en día por la oferta tradicional. Los beneficiarios se concentran en los deciles inferiores de ingresos y en personas con un nivel educativo menor al secundario y dentro de éstos con especial énfasis en las mujeres jóvenes. En relación a la prestación de servicios se pretende introducir programas de inserción y de capacitación laboral orientados a la demanda del sector privado.

^{3/} Definidos como la población que no tiene ni busca trabajo, no está matriculada en una institución educativa y reporta estar disponible para trabajar.

^{4/} Aún en 1997 el sector de Zonas Francas empleó un 7% de la población ocupada, representó un 16% del total de las entradas de personal fijo y un 22% del total de las salidas.

D. La estrategia del Banco en el país y en el sector

- 1.21 Este programa es consistente con las estrategias Nacional y del Banco (GN-1958-1). La estrategia de desarrollo del gobierno se concentra básicamente en : (i) mantener la estabilidad macroeconómica; (ii) reactivar los sectores productivos; y (iii) aumentar la equidad social. El programa se enmarca dentro de la estrategia del gobierno en cuanto al aumento de la equidad social, potenciar el capital humano y facilitar su inserción laboral.
- 1.22 La estrategia del Banco para el sector de capacitación laboral (CP-1637) identifica dentro de sus principios generales la inclusión de grupos vulnerables a las acciones de capacitación. A su vez, el programa refuerza la necesidad de evaluar distintas alternativas y programas de manera de poder inducir cambios a la oferta existente y fomentar la ampliación de aquellas iniciativas con mayor impacto y costo-eficiencia.

II. EL PROGRAMA, SU COSTO Y FINANCIAMIENTO

A. Descripción general del programa

- 2.1 El mercado laboral dominicano se encuentra caracterizado por una baja participación, desempleo de corta duración y con redes de búsqueda altamente informales. El objetivo principal del proyecto, aumentar la empleabilidad de sus beneficiarios, se concretizará en la medida que la SET y los servicios de empleo y capacitación que ésta coordina sean más efectivos, articulando la oferta y demanda laboral de manera más eficiente.
- 2.2 El programa se orienta a una población objetivo distinta a la atendida actualmente por la oferta tradicional. Los beneficiarios se concentran en los deciles inferiores de ingresos y en personas con un nivel educativo menor al secundario y con especial énfasis en mujeres jóvenes. Esta población padece problemas particulares de inserción y no existe ningún tipo de programa que focalice su atención en ellos. En relación a la prestación de servicios se pretende introducir acciones que ayuden a una más rápida inserción laboral; esto a su vez junto al aumento de la cobertura de estos servicios permitirá establecer redes formales de articulación entre oferta y demanda laboral. En cuanto a las acciones de capacitación laboral se pretende introducir mecanismos de prestación de servicios de capacitación orientados a la demanda del sector empleador.
- 2.3 Para la SET el proyecto constituye una oportunidad importante para desempeñar una función más activa en la formulación de las políticas de capacitación, modernización de las normas laborales y estimulación del empleo, y así forjar vínculos más sólidos con empleadores y trabajadores en temas de empleo y competitividad. Los proveedores de capacitación competirán por fondos con criterios transparentes que vinculen la oferta a la demanda, ajustando la prestación a criterios de costo-eficiencia y la relevancia de los cursos a las demandas del sector. Para el Banco el proyecto representa la oportunidad de poder establecer recomendaciones de política pública acerca del funcionamiento eficiente del sector de capacitación. Dichas recomendaciones estarán basadas en resultados empíricos, cabalmente demostrados al final del programa.

B. Objetivos

- 2.4 El objetivo principal del programa es aumentar la empleabilidad de la población en los deciles inferiores de la distribución de ingresos. El programa potenciará las posibilidades de acceso al mercado de trabajo a través de acciones de capacitación y orientación laboral y de modernización del marco regulatorio laboral dominicano. Los objetivos específicos son los siguientes: (i) aumentar las posibilidades de empleo de la población de menores ingresos adecuando la oferta de capacitación y la demanda de mano de obra por parte del sector empleador; (ii) evaluar la efectividad de distintos programas de empleo y capacitación; (iii) establecer una base de diálogo permanente entorno a las políticas de modernización del mercado laboral; y, (iv) fortalecer a la SET para que aumente la efectividad de sus políticas y programas.

C. Componentes

- 2.5 Para concretar los objetivos antes mencionados el programa incluye la ejecución de los componentes de Capacitación y Orientación Laboral, Modernización Laboral y Fortalecimiento Institucional de la SET, que se describen a continuación.

1. Componente de Capacitación y Orientación Laboral (US\$14,1 millones)

- 2.6 El componente contribuirá a incrementar la productividad y empleabilidad de personas que afrontan situaciones de desempleo, subempleo o procesos de reestructuración productiva. La Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo (Febrero, 1996), muestra que de la población en los últimos cuatro deciles de ingresos, alrededor de 76.000 personas se encontraban en situación de desempleo abierto y con un nivel educativo menor al secundario completo. Si a éstos se le suman las personas que muestran interés en trabajar pero no se encuentran activamente buscándolo, tendríamos un total de aproximadamente 190.000 personas que potencialmente demandarían algún tipo de servicio para aumentar su empleabilidad.
- 2.7 Las actividades de capacitación y orientación laboral se encuentran vinculadas entre sí para: (i) introducir y evaluar programas alternativos de empleo y/o capacitación, (ii) lograr establecer un sistema consolidado de derivación a servicios laborales. El componente se estructura en las siguientes actividades:

(i) Capacitación Laboral (US\$9,6 millones)

- 2.8 Se financiará aproximadamente mil quinientos cursos en ocupaciones demandadas por el sector empleador, con lo cual se espera atender a alrededor de 37.500 beneficiarios. Dado el bajo nivel educativo de la población objetivo los cursos incluirán las competencias básicas que sean necesarias para el desempeño de la ocupación. En este grupo de cursos se incluirán: (i) los cursos de las ocupaciones y especialidades que han tenido mayor demanda del sector empleador en los últimos años en el país ^{5/}; y (ii) cursos que requieren determinado grado de especificidad técnica o de gestión de acuerdo a las necesidades de los empleadores. Mientras que para el primer grupo de cursos se dispone de los diseños, el segundo grupo requerirá que las instituciones de capacitación (ICAPs) lo realicen caso a caso.
- 2.9 Los cursos tendrán dos fases ^{6/}, denominadas de capacitación y pasantía ^{7/}. La duración máxima de la fase de capacitación será de 350 horas y 150 horas mínimo. En la fase de pasantía los beneficiarios adquirirán experiencia laboral, que tendrá una duración de dos meses en jornadas de seis a ocho horas diarias. Las ICAPs realizarán el seguimiento a las prácticas de los pasantes y brindarán asistencia técnica a los tutores mediante visitas periódicas a las empresas.
- 2.10 El proyecto financiará también los costos financieros que los participantes deberían incurrir tales como transporte, estipendios, seguros de accidente y médico. El subsidio será siempre inferior al salario promedio que el 40% más pobre de la población está actualmente devengando en el mercado laboral, de manera de no crear incentivos perversos.
- 2.11 La selección individual de los beneficiarios de las acciones de capacitación como también de las de orientación laboral, se hará mediante el Formulario de Registro y Selección de Beneficiarios el cual mide las condiciones de pobreza y otras condiciones socio-laborales, que se muestran en el cuadro II-1. Así se creará un

^{5/} Estas incluyen agropecuarias, restaurante, cómputo, contabilidad, electricidad, electrónica, mecánica, mobiliario, panadería refrigeración, repostería, soldadura, y venta.

^{6/} Estas fases podrían realizarse en forma sucesiva o en alternancia según las características de la actividad.

^{7/} Las pasantías se considerarán "prácticas profesionales para estudiantes" según lo estipulado en el Art. 255 del Código del Trabajo.

registro de beneficiarios potenciales al programa, del cual se seleccionará el listado final de beneficiarios y los grupos control para la evaluación.

Cuadro II-1. Indicadores para la elegibilidad al programa

Unidad de Medida	Indicadores
Familia: Situación de Pobreza	Condiciones de vivienda, ingreso familiar total per cápita
Beneficiario: Características Individuales	Edad, nivel educativo, situación ocupacional.

(ii) Orientación laboral (US\$3,0 millones)

- 2.12 Las actuales intervenciones de la SET en cuanto a programas de inserción laboral se reducen al programa “bolsa de empleo”. Dicho programa sólo funciona en la ciudad de Santo Domingo y actualmente tiene una cobertura bastante limitada. A pesar de estas limitaciones, el programa ha demostrado una demanda por este tipo de servicios. En este programa se financiará la automatización y la expansión de la cobertura de los servicios de intermediación laboral.
- 2.13 Para mejorar los servicios de intermediación, orientación y capacitación laboral se fortalecerá la red de servicios de la SET, a través de sus oficinas regionales y por medio de la contratación de servicios privados que complementen las acciones de éstas. Durante la ejecución del programa se espera que se beneficien alrededor de 100.000 personas a través de los servicios antes mencionados.
- 2.14 Se proveerá asistencia técnica a las oficinas de empleo participantes (públicas y privadas) mediante: (i) desarrollo de software para los sistemas de registro de beneficiarios; (ii) contratación de servicios de consultores en gestión, planificación y control de ejecución de programas y sistemas de seguimiento; (iii) cursos de capacitación para el personal de las oficinas de empleo en organización y métodos y control y seguimiento; y (iv) adquisición de materiales de trabajo y estudio, manuales y guías de instrucción, sistemas y software computarizados para el seguimiento de actividades. Estas acciones ayudarán a conformar y consolidar una red nacional de oficinas de empleo que aseguren el mantenimiento de los servicios.

(iii) Evaluación y Seguimiento (US\$1,5 millones)

- 2.15 La evaluación tiene por objeto establecer la efectividad de las acciones de capacitación laboral en relación a: (i) la reducción en los episodios de desempleo; (ii) el aumento en la duración del empleo; y (iii) aumentos en el ingreso de los beneficiarios. En cuanto a las acciones de orientación se pretende establecer: (i) la reducción en los episodios de desempleo; y (ii) aumentos en el ingreso. Asimismo, se pretende evaluar el costo-eficiencia relativo de ambas intervenciones. Las actividades de evaluación se realizarán de forma independiente a la SET. El sistema de registro y selección asegurará que los interesados en las acciones de capacitación y orientación pertenezcan a la población objetivo definida en el programa y por ende que sus características personales sean homogéneas. El sistema contará con un software que derivará a los potenciales beneficiarios a las acciones de capacitación y orientación de forma aleatoria, asegurando una evaluación experimental comparativa entre ambas actividades. El software diseñado por el programa tendrá como una de sus características la asignación aleatoria de los beneficiarios.

- 2.16 Se financiará el levantamiento de encuestas longitudinales sobre la segunda, cuarta y sexta cohorte que recibe servicios de capacitación u orientación laboral y un grupo control correspondiente cada año durante la ejecución del programa. Asimismo, se financiará el levantamiento de una encuesta general, que sirva como línea de base, de manera de poder identificar factores relacionados a la demanda por los servicios del programa. El análisis de la información permitirá establecer un diálogo sectorial informado sobre la efectividad de programas de capacitación y empleo de manera de introducir innovaciones en actuales y futuros programas similares.
- 2.17 El programa incluye servicios de consultoría para apoyar la ejecución de las actividades relacionadas a la selección de beneficiarios, levantamiento de encuestas, y sistemas de seguimiento, como también para desarrollar el análisis de los datos derivados de las encuestas longitudinales. Las evaluaciones de impacto serán realizadas por expertos internacionales, y los resultados se diseminarán en seminarios, talleres y publicaciones incluidas en el financiamiento.

2. Componente de Modernización Laboral (US\$ 300.000)

- 2.18 El Código de Trabajo vigente (1992) contempla una serie de compensaciones al trabajador en los casos de término o suspensión del contrato, deshaucio y despido por causa justificada, lo cual tiende a aumentar el costo laboral para las empresas y resta flexibilidad al mercado de trabajo. Para el pago de dichas indemnizaciones las empresas hacen una previsión anual contable de los fondos necesarios, los cuales no se encuentran efectivamente disponibles en todos los casos.
- 2.19 Los artículos 465 y 466 establecen la creación de una garantía para abonar a los trabajadores el importe de los salarios correspondientes en caso de insolvencia del empleador y/o financiar las indemnizaciones reconocidas judicialmente. Asimismo, el Código establece que la garantía podría ser una fianza que contrataría el empleador con una compañía de seguros. Este sistema no ha sido aún implantado.
- 2.20 El componente financiará la reglamentación de los artículos antes mencionados, de modo que indique el monto de la fianza, el alcance de los siniestros cubiertos y otras características del contrato entre empleador y trabajador. Se estima que la capacidad institucional del sector asegurador dominicano está suficientemente desarrollada para administrar un sistema como el propuesto. La SET se encargaría de normar y supervisar el funcionamiento del nuevo sistema y la Superintendencia de Seguros autorizaría a los aseguradores a ofrecer este tipo de garantía, determinar la cuantía de las reservas necesarias y fiscalizar los aspectos financieros del sistema.
- 2.21 Para estos propósitos, se contrataría servicios de consultoría para la elaboración, procesamiento e implantación del nuevo reglamento de los Artículos 465 y 466 y la realización de los estudios sobre costos de la garantía de los créditos laborales. La asistencia técnica comprende la realización de los estudios, talleres internos y seminarios públicos a cargo de expertos técnicos.

3. Componente de Fortalecimiento Institucional (US\$4,7 millones)

- 2.22 **Fortalecimiento de la SET** (US\$2.5 millones). La SET enfrenta serias limitaciones para ejercer las funciones reguladoras y de formulación de políticas de manera eficiente y con el grado de fluidez necesarias. Los problemas más agudos se refieren a: (i) poca claridad en la definición de funciones de las unidades que componen su estructura interna, lo cual lleva a desarrollar actividades redundantes; (ii) falta de

comunicación funcional entre las unidades claves; y (iii) obsolescencia de sistemas gerenciales, normas y procedimientos, que aseguren la eficiencia de los servicios.

- 2.23 Durante la preparación del programa se realizó un análisis institucional detallado. El plan de fortalecimiento institucional se derivó de dicho plan, el cual identifica las siguientes metas a concretarse durante el primer año y medio de ejecución del programa: (i) rediseño e implantación de la estructura funcional de la SET; (ii) reingeniería de los procesos administrativos más importantes de gestión; y (iii) diseño del Centro de Servicios Integrados de Información.
- 2.24 El programa financiará asistencia técnica en las áreas de informática, reingeniería de procesos, gestión documental, y diseño organizacional. Asimismo, se financiará cursos de entrenamiento en las áreas de planificación y control de procesos, sistemas de información, informática, automatización de oficinas, organización documental, auditoría y gerencia financiera. Por último, se adquirirán sistemas y equipos técnicos y otros materiales e insumos. Todas la actividades a ser financiadas se realizarán de acuerdo al Guía Operativa del Programa, la cual incluye los términos de referencia desarrollados durante la preparación de la operación.
- 2.25 **Administración y Seguimiento del Programa.** (US\$2,2 millones) El organismo ejecutor, la SET, contará con el apoyo de una unidad técnica de ejecución (UTE) que dependerá directamente del Secretario, encargada de las operaciones y las actividades técnicas del proyecto. Este contempla asistencia técnica para financiar la contratación de consultores de corto y largo plazo a fin de asegurar la calidad técnica en la ejecución del proyecto.

D. Costo y financiamiento

- 2.26 El cuadro II-2 presenta el desglose de los costos del programa por fuente y categoría de inversión.

Cuadro II-2. Costo y Financiamiento
(en millones de US\$)

Categorías	BID	Local	Total
1. Capacitación y Orientación Laboral	<u>12,7</u>	<u>1,4</u>	<u>14,1</u>
1.1 Capacitación			<u>9,6</u>
Cursos	8,2		8,2
Estipendios		1,4	1,4
1.2 Orientación	3,0		3,0
1.3 Evaluación	1,5		1,5
2. Modernización Laboral			<u>0,3</u>
3. Fortalecimiento Institucional	<u>2,1</u>	<u>2,6</u>	<u>4,7</u>
3.1 Reingeniería de la SET	1,5	1,0	2,5
3.2 Administración y Seguimiento	0,6	1,6	2,2
4. Auditorías	<u>0,3</u>		<u>0,3</u>
Subtotal	15,4	4,0	19,4
5. Costos Financieros			<u>1,7</u>
5.1 Intereses	1,3		1,3
5.2 FIV	0,2		0,2
5.3 Comisión de Crédito		0,2	0,2
Total	16,9	4,2	21,1
Porcentaje	80%	20%	100%

2.27 El costo total se estima en US\$21,1 millones, detallado en el cuadro II-2, y dividido en: (i) US\$16,9 millones del Banco a través de la Facilidad Unimonetaria y con recursos de Capital Ordinario (CO), en dólares de los E.E.U.U.; y (ii) US\$4,2 millones del Gobierno de la República Dominicana. La totalidad de los recursos del préstamo US\$16,9 millones serán elegibles al financiamiento de la Facilidad de Financiamiento Intermedia (IFF). Dado que el programa clasifica como una inversión focalizada hacia los pobres (PTI), se aplicarán 10 puntos porcentuales adicionales al financiamiento del Banco. Asimismo, se incluyen, con cargo al préstamo, US\$180.000 para supervisión (FIV) y US\$2,3 millones de intereses. Tomando en consideración que alrededor del 70% del financiamiento del BID se dirige a financiar los cursos de capacitación y las actividades de orientación laboral que son necesarias para aumentar la empleabilidad de beneficiarios pobres, cualquier transferencia de dichos recursos a otras categorías y subcategorías del programa cambiaría substancialmente el objeto del mismo. Las condiciones del préstamo se detallan a continuación:

Cuadro II-3 Condiciones del Préstamo

Fuente del Financiamiento	Capital Ordinario (OC)
Moneda	US\$ Facilidad Unimonetaria
Condiciones:	
Amortización	25 años
Período de Gracia	5,5 años
Período de Desembolso	4,5 años
Tasa de interés	Variable (IFF)
Supervisión y Vigilancia	1% del total del préstamo
Comisión de Crédito	0.75% del saldo no desembolsado

III. MARCO INSTITUCIONAL Y EJECUCIÓN DEL PROGRAMA

A. El prestatario, el garante y el organismo ejecutor

- 3.1 El prestatario y garante del préstamo será el Gobierno de la República Dominicana. El organismo ejecutor sería la Secretaría de Estado de Trabajo (SET).

B. Período de ejecución y desembolsos

- 3.2 El período de ejecución sería de cuatro años y el período de desembolsos de los recursos del financiamiento sería de 4,5 años, ambos plazos contados a partir de la vigencia del contrato de préstamo.

C. Esquema básico de ejecución

- 3.3 El esquema básico de ejecución ha sido diseñado de modo que sus acciones sean compartidas entre la SET y las instituciones que ofrecen servicios de capacitación, orientación e inserción laboral en el país. En este contexto, le corresponde a la SET: (i) desarrollar una campaña de información pública para dar a conocer el programa y los requisitos para poder participar en él; (ii) llevar a cabo el registro de los potenciales beneficiarios y de sus intereses laborales; (iii) agregar la demanda de las personas por capacitación; (iv) llamar a licitaciones para que las ICAPs determinen si existe demanda por parte del sector empleador y una propuesta de los servicios de capacitación que se impartirían; (v) asignar a los interesados a los programas de capacitación u orientación y (vi) llevar el seguimiento de los interesados. Por su parte los proveedores de servicios de capacitación serían responsables por el diseño y la realización de los cursos en estrecha colaboración con los empleadores, la supervisión y control de los estudiantes y el seguimiento de los egresados.
- 3.4 El organismo ejecutor, dirigirá el proyecto a través de una Unidad Técnica de Ejecución (UTE), directamente vinculada al Secretario de Trabajo. La UTE tendrá dentro de sus funciones, (i) administrar y supervisar el desarrollo de los componentes; (ii) realizar la gestión de los desembolsos del Banco y la contrapartida local; (iii) supervisar el desarrollo de la base de datos, registros y archivos, (iv) contratar consultores; (v) coordinar la campaña de información pública; (vi) diseñar, preparar y tramitar los documentos de licitación de bienes y servicios; y, (vii) elaborar los informes de seguimiento del programa. Para mantener la necesaria coordinación física-financiera del programa, la UTE coordinará sus actividades con las demás dependencias de la SET.
- 3.5 El personal administrativo de la UTE estará compuesto por siete profesionales y tres funcionarios como personal de apoyo distribuidos así: (i) un coordinador general, encargado de la supervisión total del proyecto y de coordinar el desarrollo del diálogo y estudios del componente II; (ii) tres profesionales para la ejecución del componente I en lo que respecta a las actividades de orientación y capacitación, (iii) un profesional para el componente de fortalecimiento institucional; (iv) un contador, (v) un ayudante de contabilidad; y (vi) tres personas como personal de apoyo. En el desarrollo de sus funciones la UTE contará con el apoyo de las unidades especializadas de la SET y de expertos contratados para tareas técnicas específicas. La contratación del personal profesional de la UTE se realizará mediante concurso de antecedentes y deberá contar con la no objeción del Banco.

D. Normas de ejecución

- 3.6 El programa sería ejecutado siguiendo las normas pactadas en el eventual contrato de préstamo y los criterios y lineamientos de la Guía Técnica de Ejecución. Los elementos principales de éste se detallan a continuación:

1. Beneficiarios y subsidios

- 3.7 Los beneficiarios del programa serán aquéllos que pertenezcan a la población objetivo detallada en el par. 2.2 y seleccionados de acuerdo al formulario de registro y selección de beneficiarios (cuadro II-1). Los beneficiarios de las acciones de capacitación recibirán una beca para movilidad y refrigerio y un subsidio a las mujeres con hijos menores, ambos por día asistido. Los beneficiarios podrán recibir hasta US\$2 diarios por dichos conceptos, hasta un máximo mensual de US\$44. Asimismo, se sufragarán los costos de revisión médica previa de cada beneficiario y el seguro por accidente durante la práctica en las empresas. El monto total de los subsidios se calculó tomando en cuenta el salario promedio de la población en el 40% más bajo de la distribución de ingresos. El salario promedio alcanza a US\$120 mensuales por lo tanto, el subsidio será de no más de la mitad de este salario. En ambas fases se requerirá 90% de asistencia.

- 3.8 **Registro y selección de beneficiarios.** La UTE, será responsable de la difusión del programa en sus acciones de capacitación y de orientación, sus objetivos y condiciones de acceso e instrucciones para la inscripción, a fin de asegurar la transparencia de los procedimientos. El relevamiento y procesamiento de la información personal de los interesados, así como la selección final de los beneficiarios, se realizará mediante el uso de un software entre las oficinas de empleo y la UTE. El relevamiento de la información personal de los interesados se hará en las oficinas de empleo públicas y privadas acreditadas a tal efecto y se verificará la calidad de los datos mediante visitas domiciliarias de una muestra aleatoria del 10% de los postulantes. El procesamiento de las informaciones se realizará también en las oficinas de empleo (públicas y privadas) con el apoyo técnico de la UTE. Ambos procesos darán como resultados un registro general de potenciales beneficiarios que cumplen con todas las condiciones de elegibilidad del programa. La UTE utilizará dichos registros para elaborar, por procedimiento aleatorio, la lista final de beneficiarios que se derivarán a los cursos de capacitación, y las actividades de orientación laboral, así como para la conformación de los grupo de control. El software estará diseñado para que de manera automática elabore la lista final de beneficiarios seleccionando el primero de cada diez beneficiarios registrados. El formulario de registro y selección de beneficiarios constituye la base principal para el desarrollo del software.

2. Administración y contratación de los cursos

- 3.9 **Administración.** La duración máxima de la fase de capacitación sería de 350 horas y la mínima de 150 horas y se desarrollarán en cinco jornadas por semana de cuatro horas como mínimo. En la fase de pasantía los beneficiarios adquirirán experiencia en el ámbito laboral, desarrollando en las empresas tareas acordes con la ocupación para la que han sido capacitados. La pasantía tendría una duración de dos meses y se llevaría a cabo en jornadas de seis a ocho horas diarias. La institución de capacitación realizaría el seguimiento de la práctica de los pasantes y brindaría

asistencia técnica a los tutores, mediante visitas periódicas a las empresas.

Adicionalmente, las ICAPs realizarían reuniones quincenales de trabajo con el grupo de beneficiarios para evaluar el desarrollo de las actividades y harán seguimiento de los egresados.

- 3.10 **Contratación.** El diseño de los cursos se contratará de acuerdo a los procedimientos del Banco para la contratación de servicios y la contratación de las ICAPs para impartir los cursos se realizará de acuerdo a los procedimientos que figurarían como Anexo D del contrato de préstamo. Dicho Anexo D introduce cambios en la terminología “bien” por “curso”. lo cual permitirá seleccionar las mejores ofertas de cursos en base a calidad y precio.
- 3.11 Si bien se pudiese contar con diseños de ciertos cursos que han tenido mayor demanda en el mercado, se requiere que se incluyan en las propuestas técnicas la validez que el diseño propuesto tiene para el sector empleador.

3. Calendario de inversiones

- 3.12 El cuadro siguiente contiene el monto de los recursos que se invertirían por fuente de financiamiento durante los cuatro años de ejecución del programa:

Cuadro III-1 Calendario de Inversiones

Fuente de Financiamiento	1er. Año	2do. Año	3er. Año	4to. Año
BID	3,4	4,2	5,0	2,9
Local	0,9	1,1	1,2	0,7
Totales (US\$millones)	4,3	5,3	6,2	3,6

4. Medidas de flexibilización

- 3.13 Para facilitar la ejecución del programa se sugiere adoptar las siguientes medidas de flexibilización de normas de administración de operaciones cuya supervisión está delegada a COF/CDR.

Cuadro III-2 Medidas de Flexibilización Administrativa

Norma	Descripción	Aplicación Propuesta
GS-307 y GS-401	Sistema de Información	Los contratos entre la SET e ICAPs ganadoras de las licitaciones de cursos, se registrarán en el Sistema de Información del Banco como una única operación en cada licitación, identificándose en dicho caso el número de instituciones participantes.
GS-103	Presentación de protestas	Tomando en cuenta la diversidad de cursos a licitarse en cada llamado y el hecho de que en cada licitación se adjudicarán cursos de diferente naturaleza a diversos proponentes (ICAPs), cualquier tipo de reclamo que presente una ICAP con respecto a la evaluación de su propuesta, no detendrá el proceso de adjudicación de los restantes cursos no relacionados.
GS-307	Adjudicación de la licitación y firma del contrato	Conformidad del Banco: la licitación se adjudicará al oferente u oferentes cuyas propuestas hayan sido evaluadas como las más ventajosas y se ajusten a los documentos de licitación. El Organismo Ejecutor mantendrá a la disposición del Banco los documentos pertinentes para que éste pueda revisarlos por muestreo con posterioridad a la adjudicación y

Norma	Descripción	Aplicación Propuesta
		determinar la elegibilidad para el financiamiento del Banco. Firma del Contrato: el licitante enviará al Banco la nómina de los contratos firmados y mantendrá a la disposición del Banco la copia de dichos contratos.
OA-550	Desembolsos. Documentación requerida	El Organismo Ejecutor mantendrá a la disposición del Banco los comprobantes de pago de los gastos efectuados con cargo al financiamiento para que éste pueda revisarlos por muestreo.

E. Seguimiento y evaluación de progreso

- 3.14 **Seguimiento.** El ejecutor preparará y presentará a consideración del Banco, y como base para las revisiones anuales, los informes de seguimiento dentro de los primeros 60 días del año de ejecución que corresponda, siguiendo los lineamientos del marco lógico que figura en el Anexo I. Estos informes examinarán entre otros aspectos, el estado de ejecución del programa e incorporarán variables de medición, tales como: (i) **situación de empleo:** tiempo de búsqueda, ingresos y formalidad en el empleo de los graduados y de los beneficiarios de la orientación, con respecto a una población control; (ii) **apoyo a la búsqueda de empleo:** funcionamiento de las oficinas de empleo asociadas, casos atendidos por tipos, provincias, soluciones, orientaciones y cantidad, entre otros factores; (iii) **SET:** eficiencia de la SET en el desarrollo de sus funciones de modernización; y (iv) **modernización laboral:** avances en el diálogo nacional sobre el desarrollo de la modernización laboral en lo que respecta a los Art. 465 y 466 del Código del Trabajo.
- 3.15 **Evaluación.** La evaluaciones sobre el programa serán realizadas por evaluadores independientes y medirán la eficiencia e impacto de las acciones del programa de acuerdo a los términos elaborados durante la preparación del proyecto. Para la realización de dichas evaluaciones se seleccionará muestras de cohortes de beneficiarios, en sus modalidades de cursos de capacitación y actividades de orientación, tomando como referencia los grupos controles respectivos. El primer informe de evaluación será entregado 18 meses después de que las primeras dos cohortes hayan sido capacitadas por el programa. El segundo y último informe será entregado 18 meses después de que la totalidad de los beneficiarios del programa hayan sido capacitados. Los resultados de las evaluaciones serán diseminados por medio de talleres y seminarios de manera de estimular el diálogo entre los actores del sector de capacitación.

F. Otros aspectos de la ejecución

1. Reconocimiento de gastos y financiamiento retroactivo

- 3.16 El ejecutor incurrió en gastos por US\$25 mil para la realización de un curso de gerencia de proyectos con la participación de subdirectores, directores, subsecretarios y el secretario de la SET. Dicho curso se ajustó a los lineamientos del plan de fortalecimiento previsto para dicha institución y en su contratación se siguieron procedimientos similares a los del programa. Por lo tanto se recomienda que, con cargo a los recursos del financiamiento, se reconozca un monto de US\$25 mil correspondiente al curso de gerencia. Dichos gastos serán reconocidos a partir del 31 de septiembre de 1998.

2. Adquisición de bienes y servicios

- 3.17 El programa no prevé la construcción de obras civiles. Se utilizarán los procedimientos del Banco para la adquisición de bienes y servicios asociados, la contratación de servicios de consultorías y la contratación de los cursos. Con el propósito de agilizar su ejecución y tomando en cuenta las características de los cursos a contratar, se recomienda: (i) realizar licitación pública internacional en los casos de contratos de cursos superiores a US\$350 mil y las adquisiciones de bienes por un monto superior a US\$200 mil; (ii) contar con la aprobación previa del Banco sólo para los contratos de cursos superiores a US\$300 mil, las contrataciones de servicios por un monto superior a US\$25 mil para consultores individuales y US\$100 mil para firmas consultoras y las adquisiciones de bienes y servicios asociados por un monto superior a US\$200 mil. Los documentos relevantes de los procesos por debajo de los montos indicados se revisarán por muestreo ex-post.
- 3.18 Independientemente de estas disposiciones y tomando en consideración que es la primera vez que se ejecuta este tipo de programa en el país, se recomienda que el Banco revise la documentación relativa a los primeros procesos licitatorios correspondientes a cada una de las categorías previamente señaladas.

3. Auditorías

- 3.19 La UTE establecerá y mantendrá cuentas y registros adecuados, de conformidad con prácticas contables aceptables. Dichos informes serán auditados al final de cada ejercicio fiscal por una firma de auditores independientes aceptables al Banco. Estos deberán ser presentados a partir del primer año y durante todo el período de ejecución del proyecto. El pago de las auditorías anuales será con cargo al proyecto.

4. Condiciones previas al primer desembolso

- 3.20 Las condiciones previas especiales al primer desembolso de los recursos del financiamiento figuran en el cuadro siguiente y tienen el propósito de facilitar la realización oportuna de las actividades previstas en la ejecución del programa. Los instrumentos que se han seleccionado fueron diseñados durante la preparación del programa y discutidos con el ejecutor durante esa etapa.

Cuadro III-4. Condiciones Previas Especiales al Primer Desembolso

Condición	Fecha de cumplimiento	Instrumento de verificación
Que la SET haya constituido la UTE y nombrado su personal	2 meses	Resoluciones de la SET creando la UTE y nombrando su personal
Formulario registro y selección de beneficiarios	2 meses	Formulario aprobado por la SET y resolución que lo pone en vigencia
Se presente a visto bueno del Banco los términos de referencia para la evaluación externa de las acciones de capacitación y orientación laboral, y el pliego licitatorio para la contratación de la evaluación externa.	2 meses	Términos de referencia y pliegos licitatorios.
Diseño de software para el procesamiento de datos del formulario de registro y selección de beneficiarios y ejercicio de aplicación.	3 meses	Software diseñado y probado

Desarrollo campaña de divulgación del componente de capacitación y modernización laboral del programa a nivel nacional	4 meses	Documento describiendo campaña evidencias de medios usados para divulgación y cobertura lograda
--	---------	---

5. Fondo Rotatorio

- 3.21 Se recomienda establecer un fondo rotatorio con el equivalente al 5% del financiamiento durante la ejecución del programa. Se recomienda además que el ejecutor mantenga a disposición del Banco los comprobantes de pagos de los gastos efectuados a cargo del financiamiento para que éste pueda revisarlos. El contrato de préstamo contendrá además las cláusulas estándares del Banco sobre terrenos y servidumbre, contabilidad y auditoría e inspección y vigilancia.

6. Desembolsos para iniciar las actividades del programa

- 3.22 Se recomienda que el Banco después de la firma del contrato y antes del cumplimiento de las condiciones previas al primer desembolso, desembolse hasta la suma de seiscientos diecisiete mil dólares (US\$617.000) de los recursos del financiamiento para iniciar las actividades del programa relacionadas con las condiciones especiales, y la contratación de personal inicial de la UTE.

IV. BENEFICIOS, BENEFICIARIOS Y RIESGOS

A. Beneficios y beneficiarios

- 4.1 El trabajo es el activo fundamental de los grupos más pobres de la población. En la medida en que la estructura de la demanda de trabajo origina muy bajos retornos para los trabajadores más desaventajados, tanto el desempleo como la salida de la fuerza de trabajo afectan a los grupos de menores ingresos. En este sentido, la no-utilización de fuerza de trabajo es uno de los problemas fundamentales que una estrategia de superación de la pobreza tiene que enfrentar. Si bien las tasas de desempleo general y juvenil de la República Dominicana son similares al promedio de la región, la tasa de participación en la fuerza de trabajo es muy baja. Como consecuencia, las tasas de no-empleo superan ampliamente a la de países de condiciones similares.
- 4.2 El impacto del programa depende de la forma en que las acciones a desarrollar, tales como los cursos de capacitación de corta duración y mejoras en los servicios de orientación e intermediación laboral, alteran la estructura de incentivos y restricciones que estos grupos enfrentan y que resultan en situaciones de no-empleo. En este sentido, conviene distinguir dos sub-grupos dentro de los potenciales beneficiarios del programa (i) los trabajadores desalentados disponibles para trabajar; y (ii) los trabajadores desocupados. Estos grupos difieren tanto en su composición por género y educación, como en el tipo de incentivos y restricciones que enfrentan.

Cuadro IV-1. Distribución de la PET por situación en la fuerza de trabajo.

Situación en la fuerza de trabajo	Miles de personas	% pob. en edad de trabajar	% mujeres	Años de educación (último año aprobado)	
				Hombres	Mujeres
Toda la población					
Ocupados	2,275.0	52.2	28.5%	7.74	9.08
Desocupados	173.5	3.98	51.6%	8.17	8.76
Desalentados	235.9	5.41	68.0%	7.35	7.18
Inactivos	1,677.4	38.46	79.2%	8.37	7.17
40% más pobre					
Ocupados	749.4	42.23	24.3%	6.00	6.90
Desocupados	93.8	5.3	48.5%	6.93	7.74
Desalentados	144.0	8.12	68.2%	6.76	6.45
Inactivos	786.0	44.3	79.6%	7.28	6.29

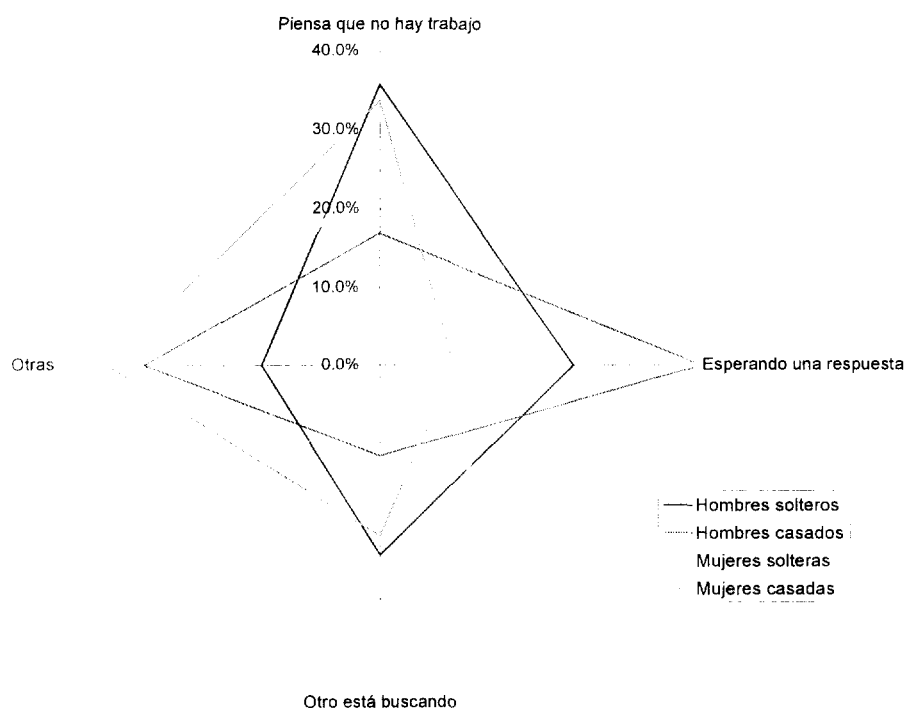
- 4.3 Entre el 40% más pobre de la población, las mujeres representan alrededor de la mitad de los desocupados, pero más de las dos terceras partes de los desalentados. Entre los que participan en la fuerza de trabajo, los desocupados son los de más alto nivel educativo en tanto que los desalentados tienden a tener menos educación. Esto sugiere que el patrón de participación está vinculado a la disponibilidad de capital humano (escaso en el caso de los desalentados que se retiran de la fuerza de trabajo, aún cuando están disponibles para trabajar), en tanto el patrón de desempleo está más ligado a movimientos friccionales de generación y destrucción de empleo.

1. Los trabajadores desalentados

- 4.4 Alrededor de la tercera parte de los trabajadores desalentados del 40% más pobre de la población reporta como causa para no buscar trabajo, la creencia de que no lo hay,

seguida en magnitud por aquellas personas que reportan “esperando una respuesta” y “otro está buscando”. La excepción a esta regla es el grupo de hombres casados, de los cuales una tercera parte reporta estar “esperando una respuesta”. En la medida en que las respuestas “esperando una respuesta” y “otro está buscando” reflejan algún grado de uso de capital social (en la forma de redes sociales de apoyo a su inserción laboral), la respuesta “cree que no hay trabajo” sugiere la ausencia de este activo para ese grupo.

Gráfico IV-1. Trabajadores desalentados del 40% más pobre, razones para no buscar trabajo por sexo y estado conyugal



Fuente: elaboración propia sobre datos de la Encuesta de Hogares (BCRD, 1996)

4.5 Los que reportan “cree que no hay trabajo” como motivo para estar fuera de la fuerza de trabajo son también los de más bajo nivel educativo entre los trabajadores desalentados disponibles para trabajar (de por sí inferior al de la fuerza de trabajo). Esto sugiere que la deficiente dotación de capital humano de este grupo resulta en muy baja productividad, lo que se traduce en un salario de mercado, neto de costos de búsqueda, inferior a su salario de reserva, lo cual sería el equivalente del valor de consumo de actividades fuera del mercado.

Cuadro IV-2. Trabajadores desalentados, último año aprobado por razón para no buscar trabajo.

	Todos los deciles		Cuatro deciles más pobres	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
N (expandido)	75,533	160,357	45,752	98,234
Educación promedio	7.35	7.18	6.76	6.45
% soltero	82.3%	58.1%	79.7%	59.0%

Razón para no buscar trabajo	Años de educación (promedio por grupo)			
Piensa que no hay trabajo	6.1	6.8	5.4	6.2
Esperando una respuesta	8.2	7.9	7.8	6.0
Otro está buscando	7.8	7.9	6.9	7.6
Otras	6.9	7.0	6.9	6.5

Fuente: elaboración propia sobre datos de la Encuesta de Hogares (BCRD, 1996)

Incluye personas que no están buscando pero aceptarían un trabajo, y están disponibles para trabajar (no enfermos ni matriculados en un instituto de enseñanza)

- 4.6 Los cursos cortos de capacitación, acompañados de la entrega de habilidades básicas se espera contribuyan a un aumento de su productividad y, por lo tanto, de su salario. El mejoramiento de las actividades de intermediación laboral tenderá a reducir el costo de la búsqueda de empleo. En conjunto, ambas acciones se espera resulten en un aumento del valor esperado del salario, neto de costos de búsqueda.
- 4.7 Los impactos esperados para este grupo de beneficiarios son: (i) que su participación en el programa devengue en un aumento de su tasa de participación en el mercado de trabajo respecto al grupo de control; y (ii) que la duración del período de búsqueda sea menor para los beneficiarios del programa que para el grupo control; (iii) que los salarios promedio de los beneficiarios del programa sean mayores al grupo control.

2. Los trabajadores desocupados

- 4.8 En los cuatro deciles más pobres las mujeres representan alrededor de un cuarto del empleo total, pero dan cuenta de casi la mitad del número de desempleados. Por lo tanto, la incidencia del desempleo es mucho mayor en las mujeres (20%) que en los hombres (7.8%). El perfil de incidencia del desempleo es ascendente con el nivel educativo, con la excepción de una pequeña caída para los trabajadores con secundaria completa de ambos sexos.

Cuadro IV-3: Trabajadores desocupados, información básica.

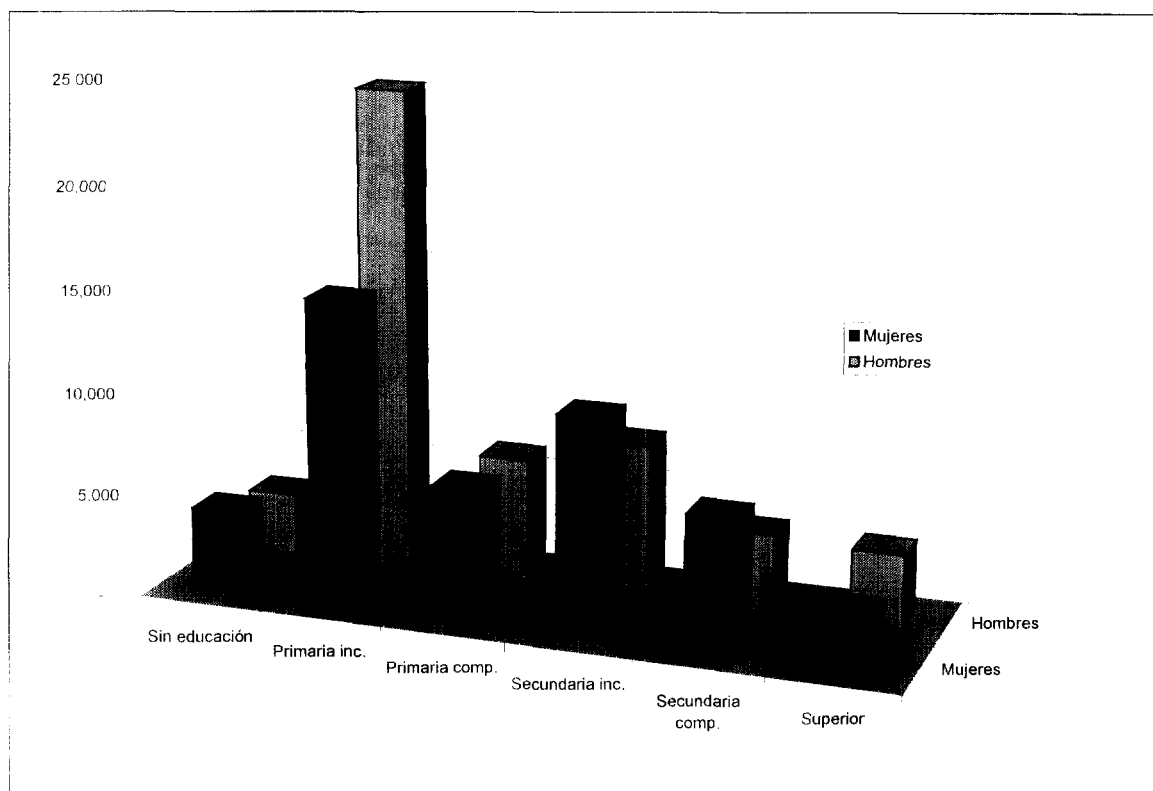
	Todos los deciles		Cuatro deciles más pobres	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
N (expandido)	84,047	89,460	48,248	45,508
Educación promedio	8.17	8.76	6.93	7.74
% soltero	69%	65%	60%	67%
Tasas de desempleo por nivel educativo				
Sin educación	2.7%	12.0%	3.8%	15.9%
Primaria incompleta	4.9%	11.9%	7.9%	16.7%
Primaria completa	4.9%	14.9%	8.4%	25.8%
Secundaria incompleta	5.1%	15%	8.8%	24.2%
Secundaria completa	6.0%	12.2%	7.1%	20.3%
Superior	5.1%	8.4%	16.3%	24.3%
Todos los grupos	4.9%	12.1%	7.8%	20.0%

Fuente: elaboración propia sobre datos de la Encuesta de Hogares (BCRD, 1996)

- 4.9 Pese a la más alta incidencia del desempleo femenino, la distribución del número de desempleados en los cuatro deciles más pobres es más pareja por género. El grueso

de los desempleados se concentra en los grupos sin educación y primaria incompleta, que dan cuenta del 56% y 42% de los desempleados de sexo masculino y femenino respectivamente. En este sentido, la concentración de las acciones del programa en el grupo de trabajadores con primaria incompleta se justifica en función del número de trabajadores alcanzados, a pesar de que las tasas de desocupación de ese grupo no sean las mayores.

Gráfico IV-2. Número de desempleados por nivel de educación y género en los cuatro deciles más pobres.



Fuente: elaboración propia sobre datos de la Encuesta de Hogares (BCRD, 1996)

4.10 La duración del desempleo es muy baja para ambos géneros. Algo más del 80% de los episodios de desempleo terminan antes de los 3 meses, y las tasas de desempleo de largo plazo (períodos superiores a un año) son muy bajas. Esta es una característica común entre los países de la región, caracterizados por procesos muy activos de creación y destrucción de empleo (muy altas tasas de entrada y muy altos flujos de salida del desempleo).

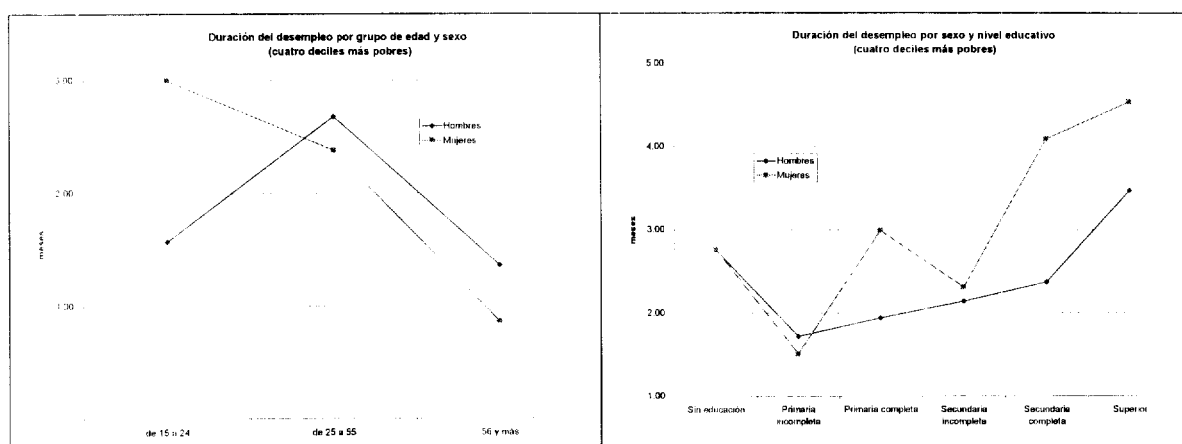
Cuadro IV-4. Duración del desempleo por género

	Todos los deciles		Cuatro deciles más pobres	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Hasta 1 mes	45.4%	43.8%	50%	43.3%
De 1 a 3 meses	37.2%	40.5%	33.4%	37.7%
De 3 a 6 meses	11%	7.2%	10.2%	8.1%
De 6 meses a 1 año	3.3%	5%	3.5%	5%
Más de 1 año	3%	3.5%	3%	5.9%

Fuente: elaboración propia sobre datos de la Encuesta de Hogares (BCRD, 1996)

- 4.11 Restringiendo nuestro análisis a los cuatro deciles más pobres, las mujeres jóvenes (de entre 15 y 24 años) sufren de duraciones relativamente prolongadas, lo que sugiere problemas serios de inserción en el mercado de trabajo para mujeres sin experiencia laboral. Las duraciones de desempleo para mujeres y hombres entre 25 y 64 años son similares y muy cortas. Por otra parte, el perfil de duración por nivel educativo es muy similar entre hombres y mujeres, con duraciones levemente superiores para mujeres con educación primaria completa y mayor. Es posible que la duración similar entre los géneros se origine en un distinto patrón de movimientos entre desempleo, empleo e inactividad. Sin embargo, la información disponible no nos permite identificar los flujos entre esas situaciones, que presumiblemente son muy diferentes para hombres y mujeres.

Gráfico IV-3. Duración del desempleo de acuerdo a educación, edad y género, cuatro deciles más pobres.



Fuente: elaboración propia sobre datos de la Encuesta de Hogares (BCRD, 1996)

- 4.12 La información sobre el desempleo con la que contamos sugiere que las acciones del programa debieran focalizarse sobre los desempleados jóvenes, y dentro de este grupo sobre las mujeres jóvenes con educación hasta primaria completa. Dado que este grupo por definición está dentro de la fuerza de trabajo, el impacto que el programa busca es el de reducir la duración y la frecuencia de los episodios de desempleo. Para esto, acciones de capacitación de corto plazo muy concentradas en habilidades básicas pueden ser importantes como mecanismos para mejorar su empleabilidad. Sin embargo, el efecto más importante que el programa puede buscar es aumentar la eficiencia de la búsqueda de empleo a través de la mejora de los servicios de intermediación laboral.
- 4.13 Los impactos esperados para este grupo de beneficiarios son: (i) que su participación en el programa se traduzca en una reducción de la frecuencia y duración de los episodios de desempleo respecto al grupo de control (impacto del tratamiento es positivo); y (ii) que la combinación de cursos cortos de entrenamiento, pasantías y apoyo en el proceso de búsqueda de empleo provistos por proveedores seleccionados competitivamente maximice la reducción de las tasas de desempleo.
- 4.14 Los retornos privados a la educación en el país son algo más bajos que en el resto de los países de la región, particularmente en educación primaria y secundaria. Dadas estas bajas tasas de retorno y la baja inversión en el sistema educativo, los incentivos

de la población actualmente en edad de trabajar para acumular capital humano han sido débiles. Sin embargo, las tasas de retorno tienden a ser más altas para la población más pobre y sobretodo cuando la calidad de la educación impartida es alta.

Cuadro IV-5: Retornos a la educación en LAC

	Arg 96	Bol 95	Bra 95	CRi 95	Hon 96	Mex 94	Pry 95	Per 96	Uru 95	Rep Dom 96
Tasas anuales de retorno por nivel										
Universidad	0.19	0.18	0.22	0.23	0.19	0.19	0.16	0.12	0.15	0.19
Secundaria	0.07	0.05	0.15	0.15	0.14	0.10	0.11	0.02	0.10	0.06
Primaria	--	0.05	0.16	0.08	0.11	0.06	0.11	0.06	0.09	0.05
Salarios relativos										
Universidad/ Secundaria	2.59	2.43	3.07	2.15	2.56	2.56	2.68	1.85	2.17	2.40
Secundaria / Primaria	1.43	1.40	2.15	1.74	2.05	1.83	1.97	1.13	1.79	1.24
Primaria / No educación	0.99	1.30	2.56	1.48	1.95	1.44	1.97	1.47	1.69	1.52

Notas: Con la excepción de Argentina, México, Paraguay, la República Dominicana y Uruguay, se evalúa la primaria con 6 años, la secundaria con 11 años, y la universidad con 16 años. Para Argentina y México, la primaria se evalúa con 6 años, la secundaria con 12 años y la universidad con 17 años. Para la República Dominicana, la primaria se evalúa con 8 años, la secundaria con 12 años y la universidad con 17 años.

Basado en una regresión de log(salarios) sobre experiencia y una regla lineal para educación. Los salarios proyectados con 5 años de experiencia.

Tasas de retorno por nivel y salarios relativos calculados entre niveles completados.

Fuente: OCE/BID basándose en datos de Encuestas de Hogares.

- 4.15 El análisis de rentabilidad económica del programa se estimó en base a los beneficios potenciales derivados por el incremento en la productividad de trabajadores no calificados atendidos por el programa. El beneficio neto es valuado a partir de la comparación de la situación con y sin programa. En el caso de la situación sin programa se ha considerado la productividad correspondiente a trabajador no calificado, tomando en cuenta su probabilidad de emplearse, y el tiempo de búsqueda promedio para conseguir empleo. En la situación con programa, se consideró la situación correspondiente a un trabajador semi-calificado, ajustada a la probabilidad de emplearse e incluyendo el tiempo de capacitación, y el tiempo de búsqueda de empleo durante los cuales el trabajador no es productivo.
- 4.16 Según los cálculos antes mencionados, aún si el programa logra tener éxito (aumentar la productividad) en sólo el 30% de los beneficiarios atendidos, la tasa interna de retorno alcanza entre el 19% al 17% dependiendo del costo unitario promedio por acción de capacitación. Los valores de costo serían US\$1.200 a US\$1.333. Siendo el costo promedio unitario del programa financiado alrededor de US\$700, la rentabilidad ex-ante justificaría la inversión.

B. Riesgos

- 4.17 Sostenibilidad institucional y financiera. El programa pretende establecer un mecanismo nuevo de prestación de servicios de capacitación, que además atienda a una población objetivo distinta a la que hoy día es atendida. La continuidad de las actividades del programa dependerá de que éste logre generar consenso entre los actores del sector sobre la necesidad de cambios en la estructura del financiamiento y

en la forma de provisión. El proyecto contempla evaluaciones independientes de impacto de manera de poder alimentar un proceso de diálogo de políticas con el sector de capacitación. Los resultados de las evaluaciones no sólo permitirán conocer el impacto del programa. Dichos resultados serán un caso de estudio importante en el proceso de diálogo acerca de mejoras y reformas del sistema de capacitación y empleo. La SET será el ente coordinador de dicho diálogo y participarán los actores principales del sistema: (i) sector privado, (ii) proveedores privados, (iii) proveedores públicos (INFOTEP, institutos técnicos), entre otros.

- 4.18 Capacidad Institucional de Ejecución. El ejecutor, la SET, no ha ejecutado en el pasado ningún programa de esta envergadura. Para fortalecer la capacidad de ejecución se han previsto una serie de acciones, algunas dicen relación con el diseño y dimensionamiento del programa, otras con el acompañamiento durante la ejecución. El dimensionamiento del programa se ha ajustado para poder aumentar la viabilidad de ejecución del mismo. Asimismo el diseño del programa contempla talleres de entrenamiento práctico en ejecución de proyectos. El equipo conjuntamente con consultores internacionales proveerá entrenamiento a la SET de manera que pueda iniciar las acciones del programa. Las acciones de fortalecimiento son de varios tipos. Durante los primeros tres meses del programa se realizará entrenamiento práctico específico a la ejecución del programa. Durante los siguientes quince meses se desarrollarán tareas de fortalecimiento institucional que reforzarán la capacidad de la SET de trazar políticas, elaborar diagnósticos y en general poder establecer un diálogo de políticas permanente con los actores principales del mercado laboral.

MARCO LÓGICO
República Dominicana
Programa de Capacitación y Modernización Laboral
(DR-0134)

Resumen Narrativo (RN)	Indicadores Verificables (IV)	Medios de Verificación (MV)	Supuestos Relevantes
<p>Meta:</p> <p>1. Aumentar la productividad y las posibilidades de empleo de la fuerza de trabajo dominicana a través de mejoras en la prestación de servicios en el sector de capacitación</p>			
<p>Propósito:</p> <p>1. (i) aumentar la empleabilidad de los beneficiarios adecuando la oferta de capacitación y la demanda de mano de obra por parte del sector empleador. (ii) evaluar la efectividad de distintos programas de empleo y capacitación; (iii) establecer una base de diálogo permanente entorno a las políticas de modernización del mercado laboral; y, (iv) fortalecer a la SET para que aumente la efectividad de sus políticas y programas.</p>			
<p>Resultados:</p> <p>1.1 Trabajadores pobres desalentados o desempleados capacitados en áreas demandadas por el sector privado.</p>	<p>(cada benchmark en relación a grupo control)</p> <p>1.1 tiempo de búsqueda reducido en un 20%, tasa de desempleo 15% menor, ingresos 10% más altos, duración en el empleo 15%</p>	<p>1.1 encuestas longitudinales de cada cohorte capacitada, recopiladas de forma independiente al ejecutor.</p>	

<p>1.2 Trabajadores pobres desalentados o desempleados reciben servicios de intermediación laboral.</p>	<p>mayor.</p> <p>1.2 tiempo de búsqueda reducido en un 10%, tasa de desempleo 5% menor.</p>	<p>1.2 encuestas longitudinales de cada cohorte capacitada, recopiladas de forma independiente al ejecutor</p>	
<p>2. Propuestas de implantación del nuevo reglamento de Artículos 465 y 466 del código de trabajo realizadas.</p>	<p>2. estudio para definir beneficios y estimar costos del nuevo sistema de garantía de créditos laboral realizado. Modelos de contrato diseñados. Reglamento de Artículos 465 y 466y recomendaciones propuestas.</p>	<p>2. Informes presentados por el ejecutor.</p>	
<p>3. Capacidad institucional de SET fortalecida en trazar políticas, servicios de intermediación y capacitación laboral, mejorar la administración, evaluación y supervisión de sus programas.</p>	<p>3. Nueva estructura de la SET implantada y sus procesos administrativos mejorados y automatizados.</p> <p>Capacitación del personal realizada acorde a la nueva estructura funcional administrativa.</p> <p>10 oficinas regionales de la SET funcionando y equipadas.</p>	<p>3. Informes y evidencia generadas por la unidad técnica de ejecución.</p>	

Plan de Adquisiciones

Principales Adquisiciones	Financiamiento	Método de Adquisición (miles)	Registro/ Precalificación	Año
Consultorías y Otros Servicios a/ US\$3,0 millones	BID	LPI sobre US\$200 LPN de US\$5 a US\$199 CD menor a US\$5	S/N	1 y 2
Cursos de capacitación y orientación laboral US\$10,4 millones	BID	LPI sobre US\$350 LPN menor de US\$349	S/N	1, 2 y 3
Equipos y materiales US\$1,8 millones	BID	LPI sobre US\$200 LPN de US\$199 a US\$10 CD menor a US\$ 10	N	1 y 2

CD – Contratación Directa

LP – Licitación Pública

LPI- Licitación Pública Internacional

a/ otros servicios- revisión médica, seguro de accidente, y servicios de alumnos de las ICAPs.

PROYECTO DE RESOLUCION

REPUBLICA DOMINICANA. PRESTAMO ____/OC-DR A LA REPUBLICA DOMINICANA
(Programa de Capacitación y Modernización Laboral)

El Directorio Ejecutivo

RESUELVE:

Autorizar al Presidente del Banco o al representante que él designe, para que en nombre y representación del Banco proceda a formalizar el contrato o contratos que sean necesarios con la República Dominicana como Prestatario, para otorgarle un financiamiento destinado a cooperar en la ejecución de un Programa de Capacitación y Modernización Laboral. Dicho Financiamiento será por una suma hasta de US\$16.900.000, que formen parte de los recursos de la Facilidad Unimonetaria del Capital Ordinario del Banco, y se sujetará a los "Plazos y Condiciones Financieras" y a las "Condiciones Contractuales Especiales" del Resumen Ejecutivo de la Propuesta de Préstamo.

RGII-DR088P
DR-0134
Original: español

PROYECTO DE RESOLUCION

REPUBLICA DOMINICANA. PAGO PARCIAL DE INTERESES DEL
PRESTAMO No. ____/OC-DR A LA REPUBLICA DOMINICANA

(Programa de Capacitación y Modernización Laboral)

El Directorio Ejecutivo

RESUELVE:

Autorizar al Presidente del Banco o al representante que él designe, para que en nombre y representación del Banco, en su carácter de administrador de la Cuenta de la Facilidad de Financiamiento Intermedio, en adelante la "cuenta", proceda a formalizar el contrato o contratos que sean necesarios con la República Dominicana, como Prestatario, y a adoptar las demás medidas pertinentes para utilizar recursos de la cuenta con el objeto de pagar una parte de los intereses adeudados por el Prestatario sobre los saldos deudores hasta de US\$16.900.000 del préstamo autorizado mediante la Resolución DE-____/____, siguiendo las políticas del Banco sobre la materia.